

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS PEJUANG REPUBLIK INDONESIA

ANDI DEWI HARYANTI

Abstrak: Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Universitas Pejuang Republik Indonesia di Fakultas teknik yang berjumlah 80 orang. Sampel yang di ambil sebanyak 50 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan *cronbach's alpha*. Analisis data menggunakan analisi regresi ganda, uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi dan disertai dengan pengujian asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fakultas teknik UPRI Makassar. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,223 diterima tarafsignifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H_1 diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fakultas teknik UPRI Makassar. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,329 diterima tarafsignifikansi 5% ($p < 0,05$) dan H_2 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Abstract: The study employs survey method with questionnaire as data collection instrument. The population of the study is the entire employees with the total of 80 people at Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI), particularly in Faculty of Engineering. Samples obtained are 50 employees taken by using simple random sampling technique. Data is obtained through questionnaire that had been tested in terms of validity and reliability using correlation formula, product moment and Cronbach's alpha. Data is analyzed by using multiple regression analysis, F-test, t-test, and determinant coefficient test along with classical assumption test.

The results of the study reveal that (1) the transformational leadership gives positive influence toward employees' performance of Faculty of Engineering in UPRI Makassar, proved by the result of t-test which obtained t_{count} 4.223 accepted at the level of significant 5% ($p < 0.05$) and H_1 is accepted., meaning that the better the transformational leadership is conducted, the more improved the performance of employees, (2) work motivation gives positive influence toward employees' performance at Faculty of Engineering in UPRI Makassar, proved by the result of t-test which obtained t_{count} 6.329 accepted at the level of significant 5% ($p < 0.05$) and H_2 is accepted, meaning that the higher work motivation of employees, the more improved the performance of the employees.

PENDAHULUAN

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) organisasi.

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (porter, 1996 : dalam sunarsih, 2001). Sedang agar memiliki keefektifan Green Berg dan Baron (2000 : 444) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir

seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999 : 209 dalam Sunarsih, 2001).

Bass (1985) dalam Sunarsih (2001) dan Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat

mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Menurut Rekso Hadi projodan Handoko (1996 : 256) dalam Suranta (2002) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah bagaimana kemampuan perusahaan mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi. Penilaian kerja dapat membantu menumbuhkan motivasi dan peningkatan mutu karyawan, maka dukungan dari atasan dan semua pihak sangat di perlukan agar lebih efektif.

Menurut Milkovich dan Boudreau (1994 : 65) dalam Wahyu ningsih (2003) kinerja (performance) adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang

dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penelitian ini akan mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Survey Pada Universitas Pejuang Republik Indonesia Khusus Di Fakultas Teknik)

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi perusahaan, maka dalam hal ini penulis membatasi penyajian masalah yang akan dibahas. Adapun permasalahan itu, hanya dikhususkan pada kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan juga merupakan penggerak bagi sumber daya-sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan. Definisi kepemimpinan, menurut Terry (Kartono 1998 : 38) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Hasil tinjauan penulis-penulis lain mengungkapkan bahwa para

penulis manajemen sepakat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Ordway Teod dalam bukunya *“The Art Of Leadership”* (Kartono 1998 : 38). Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Sedangkan Young dalam Kartono (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

2. Definisi dan Arti Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin *“Movere”*, yang berarti bergerak (*to move*). Pada hakekatnya perilaku manusia

dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Menurut Flippo (1987) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Sedangkan Reksohadiprojo dan Handoko (1996) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

3. Definisi dan Arti Pentingnya Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999 : 33) mengatakan bahwa

kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu.

4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin Transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (*beyond normal expectation*) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, pemimpin transformasional menunjukkan berbagai perilaku berikut: pengaruh idealisme,

motivasi insporasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

Suatu determinasi penting dari kinerja individu adalah motivasi. Namun motivasi bukanlah satu-satunya determinan, variabel-variabel lain: seperti usaha yang diberikan, kemampuan pengalaman masa lalu juga mempengaruhi kinerja. Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi.

Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur kinerja perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

5. Tinjauan Terhadap Penelitian- Penelitian Terkait Yang Pernah Dilakukan Sebelumnya

Penelitian menurut Natsir (2005) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif tetapi signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini bermakna bahwa karyawan perbankan di sulawesi tengah merasakan bahwa pimpinannya memberikan motivasi untuk melakukan pekerjaannya lebih dari apa yang seharusnya, dengan harapan bisa menjadi

pemimpin dimasa yang akan datang dengan cara memecahkan permasalahan dengan meninjau dari berbagai sudut pandang, mendorong kreatifitas, penggalian ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan tugas, dan membuat karyawan mengabaikan kepentingannya demi kepentingan kelompok, serta memandang untuk mencoba memahami setiap persoalan, padahal karyawan menyadari sepenuhnya bahwa menjadi seorang pemimpin pada industri perbankan bukan hanya sekedar rekomendasi dari pimpinan tapi suatu jenjang yang sudah terstruktur dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhinya.

6. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pikir untuk mempermudah memahami permasalahan yang sedang diteliti. Perkiraan kerangka pikir ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

Penentuan dimensi kepemimpinan transformasional ada 4 (empat) yaitu: pengaruh idealisme, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual yang merupakan variabel bebas atau variabel independen. Untuk motivasi

ada 5 (lima) dimensi yaitu: pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan penghargaan dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang juga merupakan variabel bebas atau variabel independen. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel dependen.

Variabel bebas atau variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan Transformasional (KT) dan motivasi kerja (MK), berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu kinerja karyawan (KK). Kepemimpinan Transformasional (KT) • Pengaruh Idealisme (KT.1) • Motivasi Inspirasional (KT.2) • Stimulasi Intelektual (KT.3) • Konsiderasi Individual (KT.4) Motivasi Kerja (MK) • Pemenuhan kebutuhan fisiologis (MK.1) • Pemenuhan kebutuhan rasa aman (MK.2) • Pemenuhan kebutuhan sosial (MK.3) • Pemenuhan kebutuhan penghargaan (MK.4) • Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (MK.5) Kinerja Karyawan (KK)

METODE PENELITIAN

Populasi atau universe adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya

hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 1996). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas teknik UPRI Makassar yang berjumlah 100 orang karyawan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Subagyo, 1996).

Diperoleh langsung dari responden melalui wawancara maupun dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literatur dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi.

Peneliti menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia. Kuisisioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden, tanggapan responden tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja responden dan kinerja responden.

Wawancara langsung dengan pihak Dekan Fakultas teknik UPRI Makassar terhadap catatan maupun laporan-laporan perusahaan guna memperoleh data sekunder yang mendukung penelitian ini, yaitu data mengenai jumlah karyawan (gambaran umum karyawan) Fakultas teknik UPRI Makassar.

Peneliti membaca literatur-literatur dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 4,223$ diterima pada taraf signifikansi 5 % ($p < 0,005$). Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan semakin berkurang. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang sungguh bekerja menuju sasaran pada

tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru. Kepemimpinan transformasional melibatkan perubahan dalam organisasi yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerjasama sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Tjiptono dan Syakhroza (1999) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional bisa berhasil mengubah status quo dalam organisasinya dengan cara mempratikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahapan proses transformasi. Apabila cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka sang pemimpin akan menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus strategis dan motivasional. Visi tersebut menyatakan dengan tegastujuan organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen karyawan untuk berkinerja optimal.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H₁ bahwa pemimpin transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Utami (2006) yang

membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 6,329$ diterima pada taraf signifikansi 5 % ($p < 0,05$). Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin berkurang. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja yang tinggi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja dapat ditingkatkan dengan rangsangan-rangsangan insentif (hadiah) bagi yang berprestasi. Manajer atau pimpinan perusahaan dapat memotivasi (merangsang bawahannya) dengan berupa pemberian hadiah kepada mereka yang berprestasi. Hadiah tersebut tentunya disesuaikan dengan kebutuhan mendesak karyawan. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat. Sebab tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya

perlu memahami hierarki dari pada kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H_2 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Utami (2006) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Fakultas teknik. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,223 diterima taraf signifikansi 5 % ($p < 0,05$) dan H_1 diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Fakultas Teknik. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,329 diterima taraf signifikansi 5 % ($p < 0,05$) dan H_2 diterima. Artinya semakin tinggi

motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat

Dari Hasil Penelitian. Analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel penelitian lebih diperluas lagi, yaitu tidak terbatas pada karyawan Fakultas teknik, namun dilakukan survey pada lebih dari satu Fakultas, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1993. *Statistik Induktif*. Edisi keempat. Yogyakarta:BPFE.

Flippo, Edwin B. MasudMoh (alihbahasa), 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam, Prof. Dr. H M.Com,Akt, 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"* edisi 3.

Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr.

M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta: BPFE.

Heidraj rahcman dan Husnan Suad (2000) *"Manajemen Personalia"* BPFE, Yogyakarta.

Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.

Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Buku 2 Jilid Pertama.Jakarta: Salemba Empat.

Natsir, Syahir 2005. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Perilaku Kerjadan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah"*.Jurnal Majalah Ekonomi Tahun XIV No. 1 April 2005.

Nawawi H. Hadaridan martini H. Mimi, 1994. *Metode Diskriptif Penelitian Terapan*. Yogyakarta: UGM Press.

O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. EdisiPertama. Yogyakarta: Andi.

Rokhman Wahibur dan Harsono 2002. *"Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Bawahan"*. Empirika, Volume 11, Juni 2002.

Sevilla, Consuelo G.et.al.1993. *"Pengantar Metode Penelitian"*. Penerjemah oleh Alimuddin Tuwu.Jakarta: Universitas Indonesia.

Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE: YKPN.

Sunarsih. 2001. *"Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi"* Jurnal Managemen dan Bisnis. Vol 5 No.2. Desember 2001: 106-116.

Suranta, Sri 2002. *"Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara*

Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis” Jurnal Penelitian Ekonomi Bisnis dan Pembangunan Vol 15 No.2 Desember 2002: 116-138.

Swandari, Fifi 2003. “*Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership*” Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003:93-102.

Utami, Sri 2006. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo*”.Skripsi.Surakarta: UNS.